

## **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Dalam Organisasi Mahasiswa Forum Komunikasi Mahasiswa Muslim (FOKAMM)**

**Oktavianus bhakti<sup>1)</sup>, Ginanjar dwi pamungkas<sup>1)</sup>, Dani ade bastian<sup>1)</sup>, Johan prima deva<sup>1)</sup>, Sandy danu<sup>1)</sup> \***

<sup>1)</sup>Program Studi Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia.

E-mail: [bhaktiwinahyu@gmail.com](mailto:bhaktiwinahyu@gmail.com)

### **Abstrak**

Kegiatan organisasi mahasiswa dapat meningkatkan kompetensi pada diri mahasiswa yaitu kompetensi akan kemampuan berkomunikasi, kemampuan manajemen waktu, kemampuan kepemimpinan. Untuk mencapai hasil kerja organisasi secara maksimal, setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Sampel penelitian diambil secara acak sebanyak 10 narasumber anggota dari Salah satu Organisasi Mahasiswa Forum Komunikasi Mahasiswa Muslim (FOKAMM) yang berada di Universitas Duta Bangsa Surakarta. Pengumpulan data melalui studi pustaka, observasi dan wawancara dengan mengajukan dua pertanyaan kepada masing-masing responden. Analisis data dengan analisis kualitatif deskriptif. Hasil dan kesimpulan dari penelitian ini adalah Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif, mendorong budaya yang positif, memperkuat motivasi, dan memanfaatkan pengalaman yang dimiliki, suatu organisasi dapat berkembang dan menjadi lebih sukses dalam mencapai tujuannya.

Kata kunci: Organisasi mahasiswa, Kinerja organisasi, Pengaruh kinerja

### **Abstract**

*Student organization activities can increase students' competence, namely competence in communication skills, time management abilities, leadership abilities. To achieve maximum organizational work results, every organization must try to fulfill its goals by utilizing the resources it has. The research sample was taken randomly from 10 resource persons, members of one of the Muslim Student Communication Forum Student Organizations (FOKAMM) at Duta Bangsa University, Surakarta. Data was collected through literature study, observation and interviews by asking two questions to each respondent. Data analysis using descriptive qualitative analysis. The results and conclusions of this research are that by creating a conducive environment, encouraging a positive culture, strengthening motivation, and utilizing the experience they have, an organization can develop and become more successful in achieving its goals.*

*Keywords: Student organizations, Organizational performance, Influence of performance*

### **Pendahuluan**

Ormawa merupakan akronim dari Organisasi Mahasiswa yang diartikan sebagai wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa menuju arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi. Penyelenggaraan organisasi mahasiswa di perguruan tinggi diselenggarakan berdasarkan prinsip dari, oleh dan untuk mahasiswa dengan memberikan peranan dan keleluasaan lebih besar kepada mahasiswa (Kemendikbud No.155/U/1998).

Organisasi mahasiswa merupakan wadah pengembangan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa di perguruan tinggi yang meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran mahasiswa itu sendiri (Sudarman, 2004). Tujuan dari organisasi mahasiswa adalah untuk pengembangan diri kepada mahasiswa menuju arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian guna mencapai tujuan pendidikan tinggi sehingga mahasiswa yang mengikuti kegiatan ormawa diharapkan dapat menanamkan sikap ilmiah, pemahaman tentang kearah profesi dan sekaligus meningkatkan kerjasama, serta menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan.

Kegiatan organisasi mahasiswa dapat meningkatkan kompetensi pada diri mahasiswa yaitu kompetensi akan kemampuan berkomunikasi, kemampuan manajemen waktu, kemampuan kepemimpinan. Organisasi mahasiswa memiliki memiliki tingkatan struktural mulai dari tingkat jurusan, fakultas dan universitas. Kesatuan organisasi mahasiswa secara umum terdiri dari bidang legislatif dan eksekutif yang memiliki peran dan fungsi yang berbeda namun tetap saling terkoordinasi dan melengkapi satu sama lain.

Untuk mencapai hasil kerja organisasi secara maksimal, setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sambil menjamin keberlanjutan organisasi jangka Panjang. Artinya kinerja organisasi tercapai apabila tugas atau pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien dan tetap relevan dengan keinginan semua pemangku kepentingan (stakeholder). Di sini ditekankan komponen utama kinerja organisasi yakni pemahaman pencapaian tujuan yang sesuai target (efektif) dan menggunakan sumber daya yang relatif sedikit (efisien) sebagai perilaku manajemen operasional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 narasumber anggota dari Salah satu Organisasi Mahasiswa Forum Komunikasi Mahasiswa Muslim (FOKAMM) yang berada di Universitas Duta Bangsa Surakarta, menghasilkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi .kondisi yang normal dialami oleh sebuah organisasi adalah adanya dinamika yang terjadi di kelompoknya, seiring berjalanya periode organisasi nantinya dapat membuat perubahan dari kuantitas dan kualitas anggota organisasi tersebut. Di saat suatu kelompok memiliki interaksi yang kuat antar anggotanya maka akan terciptanya suasana aman, nyaman dan senang untuk bersedia melakukan kegiatan yang berhubungan dengan kelompok. Dengan demikian akan munculnya dorongan yang kuat perasaan kesatuan, rasa ingin memiliki, rasa aman pada setiap anggota organisasi.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **A. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi**

Menurut Hessel (2007:178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan,

lingkungan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan menurut Yuwono dalam Hessel (2007:180) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah tujuan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan kualitas kerja.

Ada beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja publik (Dwiyanto, dkk., 2006: 49-51), yaitu sebagai berikut :

##### **a. Produktivitas**

Konsep tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output.

##### **b. Kualitas Layanan**

Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik. Informasi mengenai kepuasan terhadap kualitas pelayanan seringkali dapat diperoleh dari media massa atau diskusi publik. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.

##### **c. Responsivitas**

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program

pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan aspirasi masyarakat responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

d. **Responsibilitas**

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.

e. **Akuntabilitas**

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

## **B. Cara meningkatkan Kinerja Organisasi**

Dalam Sutrisno (2010, h. 175) menyatakan bahwa perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun public. Bila suatu organisasi mempunyai SDM yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hokum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Bagaimana mengorganisasikan berbagai kegiatan dan memobilisasi para karyawan yang ada dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Bagaimana mengelola para karyawan organisasi secara efektif, agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai efisiensi yang tinggi.
- c. Bagaimana menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa dan hukuman untuk menunjang suasana kerja agar tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Dari paparan teori mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada

### **Metode Penelitian**

#### **A. Lokasi dan waktu Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini di Universitas Duta Bangsa Surakarta fakultas Ilmu Komputer. Kegiatan penelitian dilakukan pada bulan Desember 2023.

## **B. Sampel Penelitian**

Sampel penelitian diambil secara acak sebanyak 10 mahasiswa pada organisasi Forum Komunikasi Mahasiswa Muslim (FOKAMM). Metode Pengambilan sampel menggunakan Teknik wawancara secara langsung kepada 10 mahasiswa organisasi (FOKAMM). Sehingga sampel yang diambil secara acak sudah mewakili seluruh anggota organisasi FOKKAM.

## **C. Jenis dan Sumber Data**

Dalam kegiatan penelitian ini, digunakan dua sumber data yang relevan yaitu

1. Data Primer, melakukan wawancara dengan beberapa anggota organisasi FOKKAM yang menjadi sampel. Pertanyaan yang diajukan yaitu tentang Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pengurus organisasi dan bagaimana meningkatkan kinerja di organisasi tersebut.
2. Data sekunder dengan kajian pustaka antara lain referensi yang berkaitan dengan tentang Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pengurus organisasi dan bagaimana meningkatkan kinerja di organisasi.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dengan melakukan wawancara (*interview* Secara langsung) kepada responden. Yaitu perwakilan anggota Organisasi FOKAMM Universitas Duta Bangsa Surakarta Fakultas Ilmu Komputer.

## **E. Teknik Analisa Data**

Analisis data dalam penelitian ini dengan analisis kualitatif secara deskriptif. Jadi, membuat uraian dari informasi yang diperoleh dengan bahasa kualitatif. Pendekatan induktif, akan menghasilkan teori-teori sebagai hasil penelitian kualitatif dari proses pengumpulan data, analisis, abstraksi dan kesimpulan (Lexy. J.Moeloeng, 2009:5).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Daftar Pertanyaan Wawancara**

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pengurus organisasi.
2. Bagaimana meningkatkan kinerja di organisasi tersebut.

### **B. Hasil Wawancara**

**Tabel 1. Daftar Pertanyaan dan Hasil Wawancara di organisasi FOKAMM Kampus Duta Bangsa**

No	Nama Responden	Jawaban Responden/ Hasil Wawancara	
		Pertanyaan No 1	Pertanyaan No 2
1	Abdul Rozzaq	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Faktor teman sekitar, terbawa oleh lingkungan</li> <li>b. Kurang dekatnya sesama pengurus</li> <li>c. Kurang aktifnya ketua organisasi untuk memperhatikan anggota nya dan proker nya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu memperhatikan anggota yg sekiranya membutuhkan arahan</li> <li>b. Rangkul dan jadikan anggota itu seperti kerabat dekat agar nyaman dan selalu bisa di andalkan</li> <li>c. Jangan lupa hiling biar ga bosan dan boring</li> </ul>
2	Pria Nur Islam	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Rasa tanggung jawab</li> <li>b. Strategi kepemimpinan,</li> <li>c. Sumber Daya Manusia</li> <li>d. Infrastruktur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. PelatihanPelatihan bisa menjadi pilihan tepat untuk organisasi.</li> <li>b. Rasa Respect Jika antar pengurus bias menumbuhkan rasa saling menghormati yang baik</li> <li>c. Reward Biasanya diadakan sebuah nominasi pengurus terbaik ataupun teraktif.</li> <li>d. Organisasi yang terstruktur Jika organisasi disusun secara terstruktur</li> </ul>
3	Azzah Nur Farida	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Faktor teman/Lingkungan</li> <li>b. Niat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sudah jelasnya dari segala aspek oranisasi tersebut.</li> <li>b. Mengadakan pertemuan rutin setiap waktu tertentu.</li> </ul>
4	Fauzan Hasyim Muthohar	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Niat</li> <li>b. Motivasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Selalu memperbarui niat dan motivasi di setiap kegiatan/eventnya</li> </ul>
5	Navin Ramadhan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Faktor Lingkungan, Terbawa oleh teman” dekat.</li> <li>b. Faktor Budaya, sudah menjadi kebiasaan sehari-hari.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Senantiasa komunikasi dengan sesame organisasi.</li> <li>b. Mempersatukan visi dan misi dalam suatu organisasi</li> </ul>

			c. Mengadakan kegiatan rutin entah Formal maupun Non Formal.
6	Najma Murti Fadlika		
7	Roihan Arrafli		
8	Fawwaz Naufal Ar-Ridho	a. Faktor pengalaman b. Faktor Komunikasi c. Faktor budaya organisasi	a. Membangun komunikasi terbuka dan efektif b. Membangun budaya yang baik dalam organisasi Feedback dari para ketua(divisi).
9	Muhammad Faqih Habiburrohman	a. Faktor lingkungan b. Faktor kesadaran dari diri sendiri c. Faktor pengalaman	a. Dengan cara mengingat kembali apa tujuan kita masuk ke organisasi tersebut sehingga kita merasa termotivasi kembali
10	Indah Refiana	a. Faktor Budaya b. Faktor Lingkungan sekitar seperti teman c. Faktor Motivasi	a. Berkomunikasi dengan seluruh anggota organisasi b. Mengadakan kegiatan yang menarik yang banyak disukai oleh anggota organisasi

### C. Pembahasan

#### Pertanyaan No. 1

1. Faktor Lingkungan menjadi faktor yang paling banyak berpengaruh pada organisasi tersebut, Dengan antar pribadi yang ada pada satu lingkungan adalah bentuk interaksi hubungan saling membutuhkan antara satu orang dengan orang lain untuk saling berbagi informasi dan bisa membentuk Organisasi.
2. Budaya merupakan pola hidup yang telah lama ada dan biasa diturunkan ke keturunan-keturunan mereka, dengan pola kebiasaan yang telah ditanamkan sejak kecil sudah tidak akan susah beradaptasi dengan budaya di organisasi yang berbudaya sama.
3. Motivasi karena faktor itulah yang membuat sebuah organisasi berdiri, bisa saja orang yang ingin masuk organisasi tersebut ingin merubah pola hidup mereka di karenakan Motivasi yang tinggi sebelumnya.

4. Pengalaman mungkin bagi sebagian besar orang pernah melakukan kontribusi terhadap organisasi sebelumnya atau di organisasi lain, dengan pengalaman yang cukup seharusnya bisa memberikan kontribusi terhadap organisasi dengan pengalaman sebelumnya.

**Pertanyaan No. 2**

1. Organisasi yang terstruktur, Jika organisasi disusun secara terstruktur, ini bisa menjadikan anggota tidak kebingungan selama berkontribusi, karena sudah disusun sedemikian rupa.
2. Rasa Respect, Jika antar pengurus bisa menumbuhkan rasa saling menghormati yang baik, bisa jadi dapat meningkatkan kinerja organisasi.
3. Mengadakan keiatan rutin, Untuk memecahkan masalah. Untuk menyampaikan informasi. Sebagai forum demokrasi. Sebagai alat koordinasi yang baik, dengan mengadakan pertemuan rutin secara otomatis akan menambah ke akrab an antar anggota.

**D. Kesimpulan**

Faktor lingkungan merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam bentuk dan keberlangsungan suatu organisasi. Lingkungan yang baik dan saling mendukung antar individu dapat membentuk hubungan yang harmonis dan saling membutuhkan satu sama lain. Dengan begitu, organisasi dapat terbentuk dan berkembang dengan lebih baik. Selain itu, faktor lingkungan juga dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas anggota organisasi.

Budaya juga merupakan faktor yang penting dalam membentuk identitas dan karakter suatu organisasi. Pola hidup yang telah tertanam sejak kecil akan memudahkan individu untuk beradaptasi dan berkontribusi dalam organisasi yang memiliki budaya yang sama. Budaya yang baik dan positif dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan mendorong anggota organisasi untuk bekerja sama secara efektif.

Selain faktor lingkungan dan budaya, motivasi juga memegang peranan penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Motivasi yang tinggi dari para anggota organisasi dapat menjadi dorongan yang kuat untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerja organisasi. Bahkan, motivasi yang kuat dapat membuat individu mengubah pola hidup mereka demi mencapai tujuan yang lebih besar bersama dalam organisasi.

Pengalaman juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kontribusi seseorang dalam organisasi. Pengalaman yang telah dimiliki sebelumnya dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, karena individu tersebut mungkin telah memiliki skill dan pengetahuan yang dapat diterapkan dalam organisasi. Dengan pengalaman sebelumnya, individu juga dapat memberikan perspektif yang berbeda dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor di atas, penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan dan mengelola lingkungan, budaya, motivasi, dan pengalaman para anggotanya. Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif, mendorong budaya yang positif, memperkuat motivasi, dan memanfaatkan pengalaman yang dimiliki, suatu organisasi dapat berkembang dan menjadi lebih sukses dalam mencapai tujuannya.

#### **E. Referensi**

- Abdussamad Juriko. Analisis Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah raga Provinsi Gorontalo. UNG Repository. 2015
- Harajito Yunus. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan penerimaan opini audit going concern, Surakarta: Jurnal Akuntansi/Volume XIX, No.01, Januari 2015: (31-49)
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, 2017 Vol. 4, No. 1: (25-34).
- Riani, Asri Laksmi. Budaya Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2011.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid pertama. Jakarta: Indeks.
- Gibson, Ivancevick. Donnelly. 1987. Terjemahan Djoerban Wahid. Organisasi dan Manajemen. Perilaku. Struktur. Proses. Erlangga. Jakarta.
- Hardjito, Dydiet., 2001. Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

- Indrawijaya, Adam 1., 1986. Perilaku Organisasi, Jakarta, Sinar Baru Algesindo
- Ernawan, Erni. 2011. Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R, dan Matteson, M.T. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid I. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama
- Riyanto, Makmun. 2009. Mengembangkan Perilaku Etis Sebagai Budaya Organisasi. Orbith. Volume 5, No.1 : 18-23.
- Suprpto. 2009. Pemimpin dan Budaya Organisasi. DIGNA Telaah dan Opini Proaktif. 23-27.
- Widodo. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal pendidikan Penabur. No.16: 65-80.
- Yuningsih dan Keumala Hayati. 2008. FaktorFaktor Penentu Budaya Kerja di Universitas Lampung. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Volume 5, No.1 : 1-86